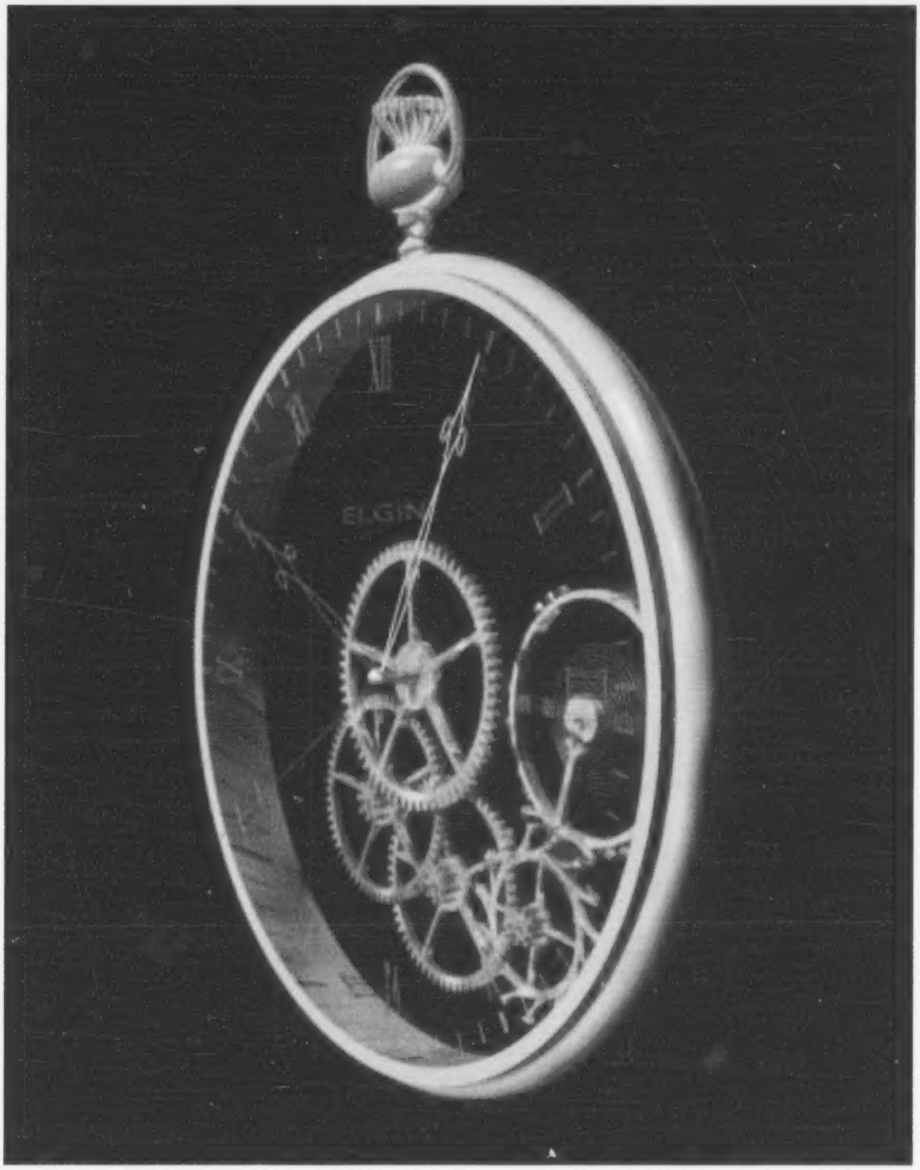
Nº 75-001-XIF au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

FÉVRIER 2003
Vol. 4, nº 2

- LA VAGUE DE DÉPARTS À LA RETRAITE
- QUALITÉ DES EMPLOIS ADDITIONNELS DE 2002



Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4608; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	**1 800 263-1136**
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	**1 800 363-7629**
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	**1 800 700-1033**
Télécopieur pour le Progamme des bibliothèques de dépôt	**1 800 889-9734**
Renseignements par courriel	**infostats@statcan.ca**
Site Web	**www.statcan.ca**

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer sans frais avec Statistique Canada au 1 800 263 1136.

L'emploi et le revenu en perspective

(n° 75-001-XIF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XIE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2003.
ISSN : 1492-4978.

Prix : 5 $CAN l'exemplaire, 48 $CAN pour un abonnement annuel. Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

- . indisponible pour toute période de référence
- .. indisponible pour une période de référence précise
- ... n'ayant pas lieu de figurer
- p préliminaire
- r rectifié
- x confidentiel
- E à utiliser avec prudence
- F trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

La vague de départs à la retraite

- Dans le secteur de l'enseignement et des soins de santé, 64 % des hommes et 63 % des femmes avaient 40 ans ou plus en 1999.
- La branche du commerce de détail et des services aux consommateurs se situait à l'autre extrémité de la courbe d'âges; 32 % des hommes et 36 % des femmes avaient moins de 30 ans.
- Les gestionnaires comprennent le groupe d'employés les plus vieux et les plus chevronnés. En 1999, 90 % des gestionnaires avaient 10 ans ou plus d'expérience et 55 % étaient âgés de 40 ans ou plus. Par comparaison, à peine 35 % des employés de la commercialisation et des ventes avaient 40 ans.
- Avec un taux de départs à la retraite estimé à 121 pour 10 000, l'enseignement ressortait comme le secteur ayant le plus haut taux de départs

Qualité des emplois qui se sont ajoutés en 2002

- Les salaires horaires moyens ont continué de progresser en 2002 pour s'établir à 17,66 $. La croissance de 2,8 % observée de 2001 à 2002 était supérieure à la croissance annuelle moyenne de l'Indice des prix à la consommation observée en 2002 (2,2 %).
- L'emploi à temps partiel a augmenté de 7,7 % (213 000) de décembre 2001 à décembre 2002, la plus forte croissance annuelle depuis 1981.
- Même si sept provinces ont augmenté leur salaire minimum en 2002, la proportion d'employés rémunérés au salaire minimum a été de 4,7 %, ce qui constitue une légère baisse par rapport à l'année précédente (-0,1 %).
- La plupart des emplois ayant connu les plus fortes hausses étaient à temps plein et affichaient des salaires horaires moyens supérieurs à ceux pour l'ensemble des employés.

Perspective

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

☐ **Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (Nº 75-001-XPF au catalogue).**

Nous vous offrons encore plus!
Une réduction de 20 % sur un abonnement de 2 ans! Seulement 92,80 $ (taxes en sus)
Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans! Seulement 121,80 $ (taxes en sus)

Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!*

BON DE COMMANDE

ENVOYEZ À
Statistique Canada
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6

COMPOSEZ
1 800 267-6677
Utilisez votre carte VISA ou MasterCard. De l'extérieur du Canada et des États-Unis et dans la région d'Ottawa, composez le (613) 951-7277

TÉLÉCOPIEZ AU
1 800 889-9734
(613) 951-1584
Veuillez ne pas envoyer de confirmation pour les commandes faites par téléphone/télécopieur.

COURRIEL
order@statcan.ca

Nom
Entreprise — Service
Adresse — Ville — Province
Code postal — Téléphone ( ) — Télécopieur ( )

MODALITÉS DE PAIEMENT *(cochez une seule case)*

☐ **Veuillez débiter mon compte :** ☐ MasterCard ☐ VISA
Nº de carte
Signature — Date d'expiration
Détenteur de carte *(en majuscules s.v.p.)*
☐ **Paiement inclus** $
☐ **Nº du bon de commande**
Signature de la personne autorisée

Nº au catalogue	Titre	Abonnement	Canada ($ CA)	Quantité	Total $ CA
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective	1 an	58,00		
		2 ans	92,80		
		3 ans	121,80		

Total	
TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.)	
Frais de port : États-Unis 24 $ CA, autres pays 40 $ CA	
Total général	

LES PRIX NE COMPRENNENT PAS LES TAXES DE VENTES.
Les clients canadiens ajoutent la TPS de 7% et la TVP en vigueur ou la TVH.
Nº de TPS R121491807.
Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du *Receveur général du Canada*.
PF 097042

Statistique Canada — Statistics Canada

Canada

La vague de départs à la retraite

Andrew MacKenzie et Heather Dryburgh

COMME DANS DE NOMBREUX AUTRES pays industrialisés, la population du Canada vieillit inexorablement, ce qui soulève un certain nombre de défis individuels, organisationnels et sociétaux. L'un des principaux défis auxquels les employeurs devront faire face sera la disponibilité du nombre de travailleurs qualifiés au fur et à mesure que la génération du baby boom, soit environ la moitié de la main-d'œuvre du Canada, prendra sa retraite.

Le baby boom a commencé juste après la Deuxième Guerre mondiale et a duré jusqu'au milieu des années 60, époque où la grande disponibilité de la « pilule » et le nombre croissant d'étudiants au niveau post secondaire ont marqué le début de l'effondrement de la natalité. Aujourd'hui, les plus âgés des baby boomers ont 55 ans et ont droit à des prestations de retraite dans le cadre de nombreux régimes de pension privés. Ils se situent au début d'une courbe à la hausse de départs à la retraite qui devrait atteindre son sommet quand les cohortes de naissances les plus importantes (1960 et 1961) auront l'âge médian de la retraite (environ 61 ans) au début des années 2020. Cette vague de départs à la retraite éliminera du marché du travail une quantité substantielle de travailleurs talentueux et d'expérience. Bien que l'on s'attende largement à cette perte imminente (Bolch, 2001; Bovbjerg, 2001; Kotlikoff, Smetters et Walliser, 2001; McEvoy et Blahna, 2001; Regets, 2001), jusqu'à récemment, peu d'analyses empiriques ont examiné les branches d'activité et les professions qui seront les plus touchées.

Andrew MacKenzie est au service de Statistique Canada et est présentement en affectation spéciale au Conseil canadien de développement social. On peut communiquer avec lui au (613) 236-5868, poste 213. Heather Dryburgh est au service de la Division de la statistique sociale, du logement et des familles. On peut communiquer avec elle au (613) 951-0501. On peut aussi écrire à perspective@statcan.ca.

Source de données et définitions

Les données sont tirées de la première année de collecte (1999) de l'**Enquête sur le milieu de travail et les employés** (EMTE). Englobant à la fois les milieux de travail et les employés, l'enquête permet d'établir un lien entre l'évolution des milieux de travail et les effets de celle-ci sur les travailleurs. Les milieux de travail ont été prélevés dans le Registre des entreprises de Statistique Canada, et les employés ont été échantillonnés dans les entreprises sélectionnées.

Trois groupes d'âge distincts de baby boomers ont été étudiés : celui des 34 à 39 ans; des 40 à 45 ans; et celui des 46 à 52 ans.

On a utilisé 14 groupes d'industries et 6 groupes de professions.

L'EMTE ne porte pas sur les milieux de travail dans les cultures agricoles et l'élevage d'animaux; la pêche, la chasse et le piégeage; les ménages privés et l'administration publique. Soulignons particulièrement la dernière omission. Les données démographiques provisoires d'autres sources (y compris les données sur le personnel de Statistique Canada) suggèrent que l'administration publique dispose d'une structure démographique plus vieille et que cette dernière pourrait être confrontée à un stress lié au remplacement avant certaines autres branches d'activité au fur et à mesure que la génération du baby boom prendra sa retraite.

Le départ à la retraite des baby boomers représente un défi pour les milieux de travail qui devront remplacer les travailleurs talentueux et d'expérience qui s'apprêtent à quitter (Foot, 1998). Les entreprises doivent se préparer à la retraite massive des baby boomers puisque ceux-ci sont entrés sur le marché du travail en grand nombre. L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) renferme des renseignements sur les employeurs et les employés. Cette base de données unique donne des indices sur les branches d'activité et les professions qui sont susceptibles d'être touchées plus tôt que les autres (voir *Source de données et définitions*).

Ce document porte sur les répartitions d'âges et souligne les branches d'activité dont l'effectif est plus vieux et où les départs à la retraite se font relativement en bas âge. Ensuite, les différences d'âge parmi les groupes de professions servent d'indicateurs aux questions de relève au sein des branches d'activité. Enfin, les mesures courantes de roulement et les postes non comblés servent à déterminer si le vieillissement affecte déjà certains secteurs de l'économie.

Tendances quant à l'âge et au départ à la retraite des employés

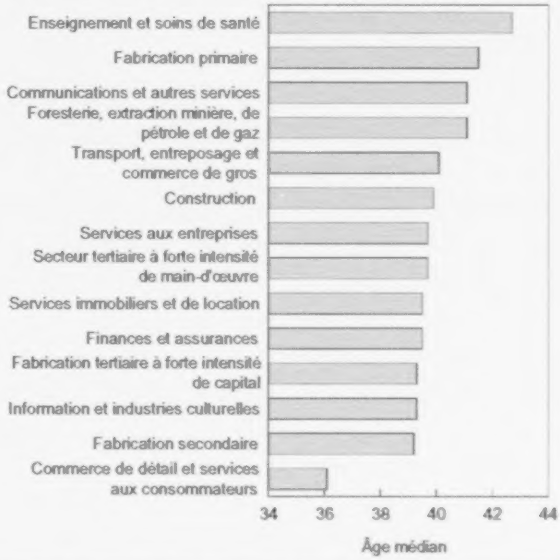
Prendre sa retraite ne veut pas simplement dire avoir 65 ans, recevoir une montre en or et dire adieu à son milieu de travail. La retraite est un processus complexe qui se rapporte à des considérations financières, à la situation familiale, à des normes sociales et à des accords contractuels (voir, par exemple, Pyper et Giles, 2002). Cependant, les tendances quant au départ à la retraite diffèrent systématiquement d'une branche d'activité à l'autre et ce, de manière prévisible : l'âge de la retraite semble inférieur dans les branches d'activité et les professions caractérisées par des régimes de pension privés plus généreux. Il y aura des pressions de remplacement prévisibles où les employeurs comptent à la fois un âge moyen de retraite jeune et un effectif vieux. Ces milieux de travail sont de fait pris entre deux feux. On peut déjà cerner les branches d'activité et les professions pour lesquelles la compression est plus imminente.

Enseignement et soins de santé : âges médians élevés, âges de retraite bas

Dans le secteur de l'enseignement et des soins de santé, 64 % des hommes et 63 % des femmes avaient 40 ans ou plus en 1999 (tableau 1). L'âge moyen des employés dans ce secteur était le plus avancé de toutes les branches d'activité à 42,7 ans (graphique A). La main-d'œuvre en enseignement avait à peu près deux ans de plus que celle en soins de santé, soit 44,3 ans comparativement à 42,0 ans. Conformément à l'Enquête sur la population active, l'âge médian du départ à la retraite en 1999 se chiffrait à 56,4 ans pour les employés du secteur de l'enseignement et à 61,8 ans pour ceux des soins de santé. Ainsi, dans le secteur de l'enseignement, 12 ans à peine séparaient l'âge médian des employés de l'âge médian de la retraite; dans le secteur des soins de santé, la différence était de 20 ans.

Plusieurs facteurs ont contribué à l'âge moyen avancé dans le secteur de l'enseignement et des soins de santé. Les deux branches d'activité ont subi la vigueur des compressions budgétaires dans les années 90, époque où tous les paliers de gouvernement ont lutté avec les problèmes liés au déficit budgétaire. Les facteurs démographiques ont également contribué à un certain ralentissement de la demande d'enseignants aux niveaux primaire et secondaire. Par ailleurs, les deux branches d'activité ont des exigences relativement élevées sur le plan des études, ce qui fait que les nouveaux employés sur le marché du travail sont plus âgés que dans la plupart des autres industries.

Graphique A : La moitié des employés du secteur de l'enseignement et des soins de santé étaient âgés de 43 ans et plus.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

Par ailleurs, le secteur de l'enseignement et des soins de santé n'est pas le seul à devoir composer avec une main-d'œuvre vieillissante. Le secteur de la foresterie, de l'extraction minière, de pétrole et de gaz et celui des communications et autres services publics ont également des effectifs plus âgés. Près de 58 % des travailleurs du secteur de la foresterie, de l'extraction minière, de pétrole et de gaz avaient 40 ans ou plus, tout comme 58 % des hommes et 54 % des femmes du secteur des communications et autres services publics. L'âge moyen pour ces deux branches d'activité était de 41,1 ans, soit un chiffre comparable à celui dans les soins de santé. Dans ces secteurs, il

Tableau 1 : Emploi dans diverses branches d'activité selon l'âge et le sexe

	Âge							
	<25	25-29	30-33	34-39	40-45	46-52	53-59	60+
	%							
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz								
Hommes	4	10	5	24	20	22	13	2
Femmes	6	8	8	20	28	25	2	3
Fabrication								
Fabrication primaire								
Hommes	5	7	6	22	24	21	12	3
Femmes	6	14	6	20	21	20	11	1
Fabrication secondaire								
Hommes	8	12	8	19	27	12	11	3
Femmes	7	12	9	26	18	18	8	1
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital								
Hommes	4	11	16	25	16	14	11	2
Femmes	4	13	11	26	18	16	9	3
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre								
Hommes	12	15	6	20	19	17	7	4
Femmes	6	10	7	25	17	21	12	2
Construction								
Hommes	8	10	9	24	20	16	11	3
Femmes	5	7	6	28	26	15	12	2[E]
Transport, entreposage et commerce de gros								
Hommes	7	8	9	25	22	13	12	4
Femmes	8	15	8	23	18	17	7	5
Communications et autres services								
Hommes	4	8	8	22	21	25	9	3
Femmes	5	7	9	25	21	24	8[E]	1[E]
Commerce de détail et services aux consommateurs								
Hommes	21	11	8	17	14	15	9	5
Femmes	26	10	7	19	14	14	7	3
Finances et assurances								
Hommes	4	9	11	26	21	18	8	3
Femmes	5	11	9	28	23	16	7	2
Services immobiliers et de location								
Hommes	7	9	6	32	12	18	9	8
Femmes	12	18	9	17	15	15	10	5
Services aux entreprises								
Hommes	6	11	10	25	18	21	8	3
Femmes	6	13	9	26	15	19	8	4
Enseignement et soins de santé								
Hommes	4	9	4	19	21	23	15	5
Femmes	3	8	4	23	21	26	14	2
Information et industries culturelles								
Hommes	5	13	8	24	18	26	4	2
Femmes	10	13	6	22	19	20	9	1

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

ressort que les services publics ont un jeune âge médian de la retraite — soit 57,8 ans en 1999.

La branche du commerce de détail et services aux consommateurs se situait à l'autre extrémité de la courbe d'âges; 32 % des hommes et 36 % des femmes avaient moins de 30 ans, et l'âge moyen était de 36,1 ans. La grande proportion de jeunes dans le secteur du commerce de détail était principalement attribuable aux jeunes travaillant à temps partiel.

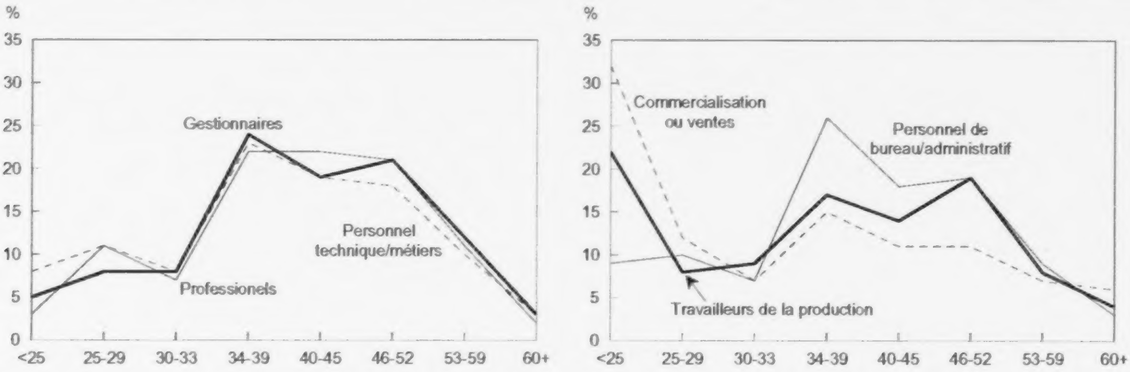
Seulement en fonction de l'âge, les secteurs de l'enseignement et des soins de santé, de la foresterie, de l'extraction minière, de pétrole et de gaz et celui des communications et autres services publics semblent être les plus susceptibles aux départs à la retraite. Cependant, lorsqu'on tenait compte de l'âge et des tendances quant au départ à la retraite dans les branches d'activité, les secteurs de l'enseignement et des services publics se démarquaient.

Pourtant, les branches d'activité ne représentent pas nécessairement des groupes homogènes d'employés. Il y a des hiérarchies professionnelles au sein de toutes les branches d'activité, et les employés gravitent les échelons hiérarchiques au fur et à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience. Par conséquent, les gestionnaires et les autres employés près du sommet sont en général plus vieux que ceux qui sont situés à des échelons inférieurs et, du même coup, plus vulnérables aux départs à la retraite.

Les postes de gestionnaires et de professionnels arrivent en tête de la vague de départs à la retraite

Les gestionnaires comprennent, en fait, le groupe d'employés les plus vieux et les plus chevronnés. Au total, 90 % des gestionnaires avaient 10 ans ou plus d'ex-

Graphique B : Les professions demandant plus de scolarité et d'expérience avaient une structure d'âges plus vieille.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

périence et 55 % étaient âgés de 40 ans ou plus. Par comparaison, à peine plus d'un tiers (35 %) des employés de la commercialisation ou des ventes avaient 40 ans (graphique B).

Un examen des professions au sein des branches d'activité révèle que les gestionnaires et les employés professionnels faisant partie des branches d'activité les plus vulnérables seront à la tête de la vague de départs à la retraite. L'âge moyen d'un gestionnaire en enseignement était de 47,6 ans, soit à peine 8,8 ans de moins que l'âge médian de la retraite. Les gestionnaires des soins de santé étaient 3,7 ans plus jeunes en moyenne que ceux du secteur de l'enseignement et avaient 17,9 ans de moins que l'âge médian de la retraite. La structure par âge pour ce qui est des professions libérales était identique à celle pour l'enseignement et les soins de santé, et était beaucoup plus élevée en moyenne que pour les autres branches d'activité. Les gestionnaires et les employés professionnels dans le secteur de la foresterie, de l'extraction minière, de pétrole et de gaz étaient également un peu plus vieux que ceux de la plupart des autres professions, mais pas autant que ceux du secteur de l'enseignement et des soins de santé. Les travailleurs de la production, qui accomplissent vraisemblablement les travaux physiques associés à la foresterie, l'extraction minière, de pétrole et de gaz, se situaient au milieu pour ce qui est de leur répartition par âge (tableau 2).

Il est clair que les études et l'expérience n'expliquent pas entièrement la structure par âge des gestionnaires et des employés professionnels. Ceux-ci, dans d'autres branches d'activité, dont le niveau de scolarité requis est élevé avaient au moins 4,6 ans et 4,8 ans de moins que ceux du secteur de l'enseignement et des soins de santé. La situation n'est pas tout à fait la même dans le secteur des communications et autres services publics, où les âges ne contrastent pas vivement entre les différentes professions. De fait, il n'y avait que trois ans qui séparaient les âges médians de l'ensemble des professions, à l'exception de la commercialisation ou des ventes.

On observe nettement plus de variation d'âge par profession dans les plus jeunes branches d'activité. L'exemple le plus frappant est celui du commerce de détail et des services aux consommateurs où l'âge médian des gestionnaires était de 38 ans, comparativement à 24 ans pour les travailleurs de la production. Encore là, c'est probablement parce que le nombre d'employés à temps partiel est élevé et que le niveau de scolarité exigé pour le dernier groupe professionnel n'est pas très élevé.

En général, les postes de gestionnaires semblaient les plus vulnérables à la retraite des baby boomers puisque l'âge moyen des gestionnaires était en deçà de 40 ans dans seulement 2 des 14 secteurs enquêtés. Cependant, plusieurs autres branches d'activité connaîtront également des pertes considérables — en

Tableau 2 : Âges moyens selon la branche d'activité et la profession

	Moyen	Médian
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz		
Gestionnaires	44,5[E]	45[E]
Professionnels	42,7	40
Personnel technique/métiers	41,0	41
Commercialisation ou ventes	F	F
Personnel de bureau/administratif	37,6	36
Travailleurs de la production	37,3	37
Fabrication primaire		
Gestionnaires	42,0	42
Professionnels	38,2	38
Personnel technique/métiers	42,2	43
Commercialisation ou ventes	F	F
Personnel de bureau/administratif	40,8	41
Travailleurs de la production	40,0	40
Fabrication secondaire		
Gestionnaires	41,5	41
Professionnels	38,4	37
Personnel technique/métiers	39,1	40
Commercialisation ou ventes	F	F
Personnel de bureau/administratif	40,4	40
Travailleurs de la production	37,1	38
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital		
Gestionnaires	40,2	39
Professionnels	36,9	37
Personnel technique/métiers	40,4	39
Commercialisation ou ventes	..	..
Personnel de bureau/administratif	39,6	38
Travailleurs de la production	36,6	31
Secteur tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre		
Gestionnaires	43,5	44
Professionnels	34,4	31
Personnel technique/métiers	40,2	40
Commercialisation ou ventes	38,6	37
Personnel de bureau/administratif	36,2	35
Travailleurs de la production	40,7	39
Construction		
Gestionnaires	43,4	43
Professionnels	37,6	39
Personnel technique/métiers	39,7	39
Commercialisation ou ventes	F	F
Personnel de bureau/administratif	39,0	39
Travailleurs de la production	36,1	34
Transport, entreposage et commerce de gros		
Gestionnaires	43,3	43
Professionnels	38,7	39
Personnel technique/métiers	39,6	39
Commercialisation ou ventes	40,3	42
Personnel de bureau/administratif	39,1	39
Travailleurs de la production	38,2	39
Communications et autres services		
Gestionnaires	42,6	43
Professionnels	40,8	40
Personnel technique/métiers	41,4	42
Commercialisation ou ventes	F	F
Personnel de bureau/administratif	40,8	41
Travailleurs de la production	37,2	40
Commerce de détail et services aux consommateurs		
Gestionnaires	38,6	38
Professionnels	40,0	39
Personnel technique/métiers	37,1	37
Commercialisation ou ventes	33,7	31
Personnel de bureau/administratif	38,0	38
Travailleurs de la production	32,0	24
Finances et assurances		
Gestionnaires	41,3	42
Professionnels	38,2	39
Personnel technique/métiers	40,0	38
Commercialisation ou ventes	39,7	39
Personnel de bureau/administratif	38,9	38
Travailleurs de la production	F	F
Services immobiliers et de location		
Gestionnaires	41,5	43
Professionnels	39,9	39
Personnel technique/métiers	40,9	39
Commercialisation ou ventes	34,0	31
Personnel de bureau/administratif	39,6	40
Travailleurs de la production	37,8	38
Services aux entreprises		
Gestionnaires	41,6	40
Professionnels	38,3	37
Personnel technique/métiers	38,0	38
Commercialisation ou ventes	41,2	38
Personnel de bureau/administratif	40,8	39
Travailleurs de la production	39,7	38
Enseignement et soins de santé		
Gestionnaires	46,2	48
Professionnels	43,1	44
Personnel technique/métiers	41,9	42
Commercialisation ou ventes	F	F
Personnel de bureau/administratif	41,6	42
Travailleurs de la production	42,6	44
Information et industries culturelles		
Gestionnaires	39,5	39
Professionnels	40,2	40
Personnel technique/métiers	38,6	39
Commercialisation ou ventes	38,4	37
Personnel de bureau/administratif	38,3	40
Travailleurs de la production	43,1	52

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

particulier dans les professions libérales, même si le personnel technique/métiers et le personnel de bureau/administratif seront également touchés. Il n'y avait que les postes en commercialisation ou ventes, de même que les travailleurs de la production non qualifiés qui semblaient avoir des répartitions d'âges relativement jeunes.

Bref, les secteurs de l'enseignement et des soins de santé; de la foresterie, de l'extraction minière, de pétrole et de gaz; de même que celui des communications et autres services publics semblent être vulnérables compte tenu de leurs structures d'âges plus vieilles — en particulier le secteur de l'enseignement et des

soins de santé. Bien que le secteur des communications et autres services publics ait eu des travailleurs plus âgés dans toutes les professions, la répartition visait surtout les professions de gestion et les professions libérales dans le secteur de l'enseignement et des soins de santé et celui de la foresterie, de l'extraction minière, de pétrole et de gaz. C'est particulièrement le cas dans le secteur de l'enseignement et des soins de santé qui comptait la proportion la plus élevée de gestionnaires et d'employés professionnels. Ensuite, comme il fallait s'y attendre, les gestionnaires et les professionnels étaient plus âgés compte tenu de l'expérience accrue exigée pour les gestionnaires et du niveau de scolarité élevé imposé aux employés professionnels.

Tendances courantes quant aux départs à la retraite

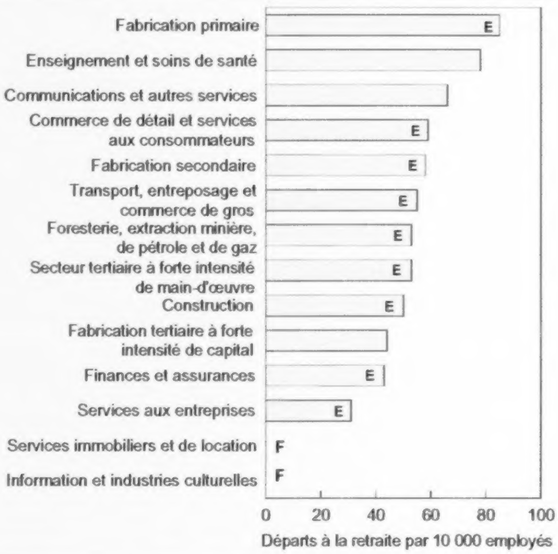
Tandis que d'ici 8 à 10 ans on atteindra le sommet de la vague de départs à la retraite — même dans les branches d'activité les plus vulnérables — il pourrait s'avérer intéressant d'observer la situation actuelle. À quel point les tendances quant aux départs à la retraite dans les branches d'activité en 1999 (graphique C) s'alignent sur les facteurs démographiques susmentionnés?

Taux de départs à la retraite élevés dans le secteur de l'enseignement

C'est dans l'enseignement que l'on trouve le taux de départs à la retraite le plus élevé en 1999 et les indices les plus évidents d'une tendance à la hausse à ce chapitre dans un avenir proche. Dans le secteur de l'enseignement, le taux de départs à la retraite était estimé à 121 pour 10 000 employés en 1999 — soit plus du double de la moyenne de toutes les branches d'activité et 42 % de plus que dans la branche d'activité qui arrive au deuxième rang. En outre, des analyses démographiques soulignent qu'environ la moitié des employés de cette branche d'activité prendront leur retraite dans les 12 prochaines années — la moitié des gestionnaires dans les 9 prochaines années. Au Canada, les systèmes d'éducation sont manifestement des terrains fertiles pour la planification et le développement des ressources humaines.

Le secteur de la fabrication primaire arrivait au deuxième rang pour ce qui est du taux de départs à la retraite en 1999, à 85 pour 10 000 employés. Cette branche comptait aussi une répartition d'âges plus vieille que la moyenne, mais l'âge de la retraite dans les industries manufacturières se rapprochait de l'âge médian de l'ensemble des branches d'activité. C'est pourquoi les pressions liées au remplacement ne sont pas aussi préoccupantes que dans l'enseignement.

Graphique C : Les taux de départs à la retraite variaient considérablement selon la branche d'activité.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

D'autres branches d'activité dont l'effectif est vieux avaient des taux de départs à la retraite relativement faibles en 1999. Les services aux entreprises avaient le taux le plus faible — ce qui est bon compte tenu de sa structure d'âges et de ses exigences élevées en matière d'études. Tandis que les soins de santé comptaient parmi les secteurs ayant une main-d'œuvre plus âgée, le taux de départs à la retraite de ce secteur était de 56 pour 10 000 en 1999, ce qui dépassait à peine la moyenne globale de 54.

De l'autre côté, le taux supérieur à la moyenne observé dans le commerce de détail et les services aux consommateurs était quelque peu surprenant compte tenu de sa très jeune structure d'âges. Cependant, les gestionnaires et les employés professionnels de ce secteur ne différaient pas beaucoup en ce qui à trait à l'âge comparativement à de nombreuses autres branches d'activité.

Taux de postes vacants

Les données démographiques — âge, études et expérience — constituent des attributs de l'offre de main-d'œuvre. L'autre force majeure qui influence les marchés du travail — les exigences en matière de ressources humaines des employeurs — est la demande de main-d'œuvre. La demande non satisfaite est mesurée selon le nombre de postes vacants — les postes qui ne sont pas comblés malgré des mesures actives de recrutement. Il se peut que le resserrement de l'offre de main-d'œuvre soit modifié par des tendances telles l'évolution de la demande pour différents types de produits et services ou la substitution du capital (matériel et outillage) à la main-d'œuvre.

Bien qu'il ne soit pas question, dans le présent document, de prévoir la demande sectorielle de main-d'œuvre, l'Enquête sur le milieu de travail et les employés recueille des renseignements sur les postes vacants. Les taux de postes vacants par branches d'activités pourraient être utiles pour déterminer si le vieillissement affecte déjà certaines de ces dernières. Soulignons que ces postes vacants ont été mesurés en 1999 et étaient sujets aux conditions cycliques et démographiques annuelles : le PIB et l'emploi à la hausse.

Commerce de détail et services aux consommateurs — le taux le plus élevé

On a examiné en 1999 dans quelle mesure les diverses branches d'activité avaient de la difficulté à trouver des employés en fonction des postes vacants pour 10 000 employés (graphique D). Le commerce de détail et services aux consommateurs comptait le taux de postes vacants le plus élevé, soit 381 postes vacants pour 10 000 employés; le secteur du transport, de l'entreposage et du commerce de gros avait 324 postes vacants. La branche des services aux entreprises, avec une répartition par âge qui se situe à l'extrémité supérieure de la moyenne et des exigences élevées en matière de scolarité, comptait également un taux de postes vacants relativement élevé (278). Le secteur de la fabrication de produits primaires avait l'un des taux de postes vacants les plus faibles, soit à peine 116. Les données étaient mêlées pour le secteur de l'enseignement et des soins de santé : l'enseignement avait un taux de postes vacants d'à peine 137, comparativement à 214 pour les soins de santé. Le secteur de la foresterie, de l'extraction minière, de pétrole et de gaz avait à peine 87 postes vacants pour 10 000 employés, là encore compte tenu de l'emploi à la baisse dans ce secteur.

Graphique D : Commerce de détail et services aux consommateurs — branche ayant le plus de difficulté à trouver des employés.

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

De façon générale, il y avait relativement peu de postes vacants dans les secteurs identifiés comme étant vulnérables sur le plan démographique. Il semblait plutôt y avoir plus de postes vacants dans les branches d'activité où la main-d'œuvre était plus jeune et les salaires inférieurs. Par conséquent, le changement et le tri d'emplois associés aux jeunes travailleurs dominent présentement les récents effets du départ à la retraite des baby boomers, du moins pour ce qui est des postes vacants récemment déclarés.

Conclusion

Bien que les effets de la retraite d'une population vieillissante finiront par toucher tous les secteurs, certaines branches d'activité les ressentiront avant les autres. Le secteur de l'enseignement se démarque avec un âge moyen avancé, en particulier pour ses gestionnaires, et son jeune âge médian de la retraite. Des estimations approximatives révèlent qu'environ la moitié de l'effectif dans le secteur de l'enseignement est susceptible de prendre sa retraite d'ici 12 ans — 9 ans dans le cas des gestionnaires. En outre, le taux de

départs à la retraite dans le secteur de l'enseignement était déjà plus du double de la moyenne globale en 1999. L'aspect positif était que le taux de postes vacants en enseignement était relativement faible en 1999.

Les soins de santé avaient également un effectif plus âgé, mais l'âge médian de la retraite était d'environ cinq ans plus avancé que celui dans l'enseignement. Les taux courants de départs à la retraite et de postes vacants se situaient aussi presque au milieu de l'échelle. Cependant, plusieurs facteurs sont à surveiller dans cette branche d'activité. D'abord, comme une population vieillissante nécessitera vraisemblablement plus de services de soins de santé, des pressions seront exercées pour accroître la main-d'œuvre au fur et à mesure que le taux de départs à la retraite augmentera. Ensuite, puisque la formation des professionnels de la santé est longue, il sera encore plus impérieux d'avoir une planification à long terme. Enfin, les soins de santé arrivent toujours en tête de liste des enjeux politiques que les Canadiens considèrent importants, ce qui fait que toutes les mesures prises seront surveillées de près.

Parmi les autres branches d'activité, seul le secteur des services publics comptait une main-d'œuvre plus vieille que la moyenne et un âge médian de la retraite inférieur à 60 ans en 1999. Pour la plupart des industries du secteur privé, le roulement de la main-d'œuvre pour des raisons autres que la retraite sera plus préoccupant dans le futur immédiat. En général, le roulement a tendance à être supérieur dans les secteurs qui versent des salaires relativement faibles et qui embauchent une proportion élevée de jeunes travailleurs, en particulier des travailleurs à temps partiel. Cependant, même certaines industries où les salaires et les exigences requises en matière d'études sont élevés (notamment les services financiers, les services d'assurance et les services aux entreprises) avaient des taux de postes vacants relativement élevés en 1999. Bien que l'on puisse avoir principalement attribué ces taux de postes vacants à une forte croissance économique au cours de l'année 1999, on peut également les associer à une demande relativement croissante de travailleurs plus hautement qualifiés.

Un facteur démographique commun à presque toutes les branches d'activité est l'âge avancé des employés occupant des postes de gestion. Il fallait s'y attendre, puisqu'on met en général du temps à acquérir l'expérience et les compétences requises pour la gestion. Cependant, cette tendance démographique souligne la nécessité fondamentale d'une planification de la relève au sein de la plupart des organisations. Dans les années à venir, la planification de la relève en gestion sera compliquée — à divers moments dans diverses branches d'activité — par les départs à la retraite au niveau des emplois de gestion intermédiaire, d'où sont issus habituellement les gestionnaires. Et puisque les compétences en gestion (et de fait de nombreuses autres compétences) sont transférables d'un secteur à l'autre, il est irréaliste de s'attendre à ce que les pressions liées aux départs à la retraite soient isolées au cloisonnement des branches d'activité. Les demandes de remplacement dans toutes les branches d'activité auront vraisemblablement un effet d'entraînement dans toute l'économie.

Perspective

■ Documents consultés

BOLCH, M. « The coming crunch », *Training 38*, n° 4, 2001, p. 54 à 59.

BOVBJERG, B. D. « Older workers: Demographic trends pose challenges for employers and workers », GAO Reports, GAO-02-85, United States General Accounting Office, Washington, 2001.

FOOT, D. K. « Boom, bust and echo 2000: Profiting from the demographic shift in the new millennium », Macfarlane, Walter et Ross, Toronto, 1998.

KOTLIKOFF, L. J., K. SMETTERS et J. WALLISER. « Finding a way out of America's demographic dilemma », National Bureau of Economic Research (NBER), document de travail n° 8258, Cambridge, Massachusetts, 2001.

MCEVOY, G.M. et M. J. BLAHNA. « Engagement or disengagement? Older workers and the looming labor shortage », *Business Horizons* 44, n° 5 (septembre-octobre 2001), p. 46 à 52.

PYPER, W. et P. GILES. « À l'approche de la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, volume 3, n° 9, édition en ligne de septembre 2002.

REGETS, M. C. « Research and policy issues in high-skilled international migration: A perspective with data from the United States », Institute for the Study of Labor (IZA), document n° 366, Bonn, Allemagne : IZA, 2001.

Qualité des emplois additionnels de 2002

Martin Tabi et Stéphanie Langlois

LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN a connu une amélioration remarquable en 2002, l'emploi ayant bondi de 560 000 ou 3,7 % de décembre 2001 à décembre 2002. Après le ralentissement de la croissance économique et de l'emploi en 2001, presque personne n'avait anticipé une performance aussi vigoureuse (Bowlby, 2003).

Les États-Unis et le Canada ont contrasté au chapitre des tendances de l'emploi. Aux É.-U., l'emploi est demeuré presque inchangé (-0,1 %), l'économie croissant à un rythme plus faible qu'au Canada. Le revirement soudain de tendance par rapport à 2001, la forte croissance de l'emploi à temps partiel et la stagnation du marché du travail américain en 2002 sont toutes des raisons de questionner la qualité des emplois additionnels de 2002.

On peut évaluer la qualité d'emploi de nombreuses façons. Sur une base personnelle, les critères pourraient inclure les salaires, le nombre d'heures travaillées, le travail par quarts, le lieu de travail et sa distance par rapport à la résidence, les relations de travail, et ainsi de suite. Chaque personne pourrait attribuer une importance distincte à chaque facteur.

Quant à l'économie dans son ensemble, ce qui définit un bon emploi réfère davantage aux concepts de productivité. Les emplois offrant des salaires plus élevés, ayant un plus grand nombre d'heures de travail rémunérées et offrant une stabilité contribueront davantage à la croissance économique. C'est cette approche qui a été préconisée dans le cadre de la présente étude.

Même s'il est impossible de tirer des conclusions définitives sur la qualité de la croissance de l'emploi en 2002, certaines indications de la nature des gains d'emploi peuvent être tirées de L'Enquête sur la population active.

Les auteurs sont au service de la Division de la statistique du travail. On peut communiquer avec Martin Tabi au (613) 951-5269 ou avec Stéphanie Langlois au (613) 951-3180 ou écrire à perspective@statcan.ca

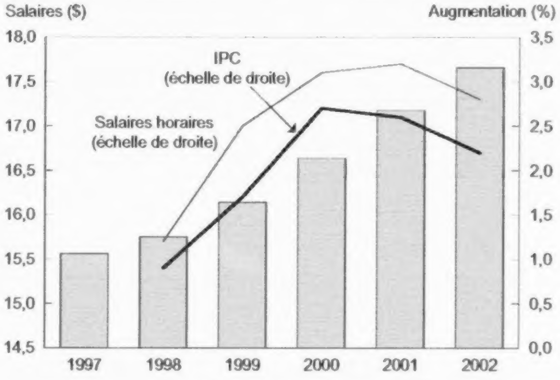
Salaires horaires

Dans une perspective de croissance économique et de productivité, une mesure directe de la qualité d'un emploi est le salaire. Les salaires horaires moyens ont continué de progresser en 2002 pour atteindre 17,66 $. La croissance de 2,8 % observée de 2001 à 2002 était légèrement inférieure aux hausses enregistrées au cours des deux années précédentes (3,1 % et 3,2 %, respectivement).

À titre comparatif, la moyenne annuelle de l'Indice des prix à la consommation (IPC) a augmenté de 2,2 % en 2002, soit quelque peu moins que les salaires (graphique A). En 2001, les consommateurs ont dû payer, en moyenne, 2,6 % de plus qu'ils ne l'avaient fait en 2000 pour les biens et services. En 2000, la hausse moyenne a été de 2,7 %.

En utilisant une variété de mesures, la répartition des salaires est demeurée pratiquement inchangée en 2002. Un vaste indicateur de la répartition salariale est la

Graphique A : Accroissement des salaires horaires supérieur aux prix à la consommation.

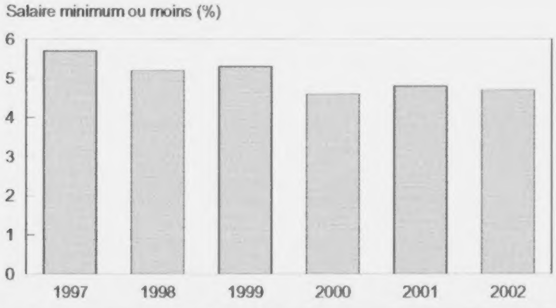


Sources : Enquête sur la population active; Division des prix

proportion des employés gagnant un montant inférieur au salaire horaire moyen, soit près de 58 % chaque année depuis 1997.

L'augmentation des salaires réels et la création de très peu d'emplois rémunérés au salaire minimum en 2002 sont des indications positives de la qualité de la croissance de l'emploi. En 2002, le nombre total d'employés a progressé plus rapidement (3,6 %) que le nombre de personnes travaillant au salaire minimum (0,5 %). Même si sept provinces ont accru leur salaire minimum en 2002, la proportion d'employés payés à ce taux était légèrement en baisse par rapport à l'année précédente (-0,1 %). À 4,7 %, la proportion d'employés rémunérés au salaire minimum est demeurée sous la barre des 5 % pour une troisième année consécutive (graphique B).

Graphique B : Pour une 3e année consécutive, moins de 5 % des employés étaient rémunérés au ou sous le salaire minimum.

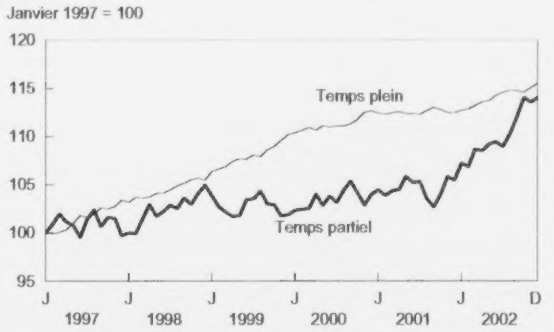


Source : Enquête sur la population active

Forte croissance du travail à temps partiel

L'emploi à temps partiel s'est accru de 7,7 % (213 000) de décembre 2001 à décembre 2002, la plus forte croissance annuelle depuis 1981 (graphique C). Puisque la croissance de l'emploi à temps partiel a été près de trois fois supérieure à celle de l'emploi à temps plein (2,8 %), la proportion du travail à temps partiel a augmenté de 0,7 point de pourcentage, pour s'établir à 19,0 %. Après avoir atteint 19,8 % en juillet 1993, la plus forte proportion jamais enregistrée, la part des emplois à temps partiel a connu une tendance à la baisse jusqu'à la fin de 2001. En termes de données brutes, l'emploi à temps plein a connu une saine augmentation de 347 000.

Graphique C : Après plusieurs années de faible croissance, l'emploi à temps partiel a bondi en 2002.



Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) ont obtenu 27 % de la hausse des emplois à temps partiel, près du double de leur part au sein de la population active (16 %). La croissance de 57 000 emplois à temps partiel chez les jeunes est importante; l'emploi à temps partiel est souvent une façon pour les jeunes de faire leur entrée sur le marché du travail, ce qui les aide du même coup à acquérir une expérience de travail essentielle.

L'accroissement de la proportion d'employés à temps partiel pourrait indiquer un marché du travail moins vigoureux. Le travail à temps partiel est souvent perçu comme une forme de sous-emploi, en particulier si les individus travaillent à temps partiel en raison d'une conjoncture économique moins favorable[1].

Malgré la récente tendance à la hausse de l'emploi à temps partiel, la proportion des personnes travaillant à temps partiel à cause de la conjoncture économique est demeurée pratiquement inchangée en 2002 — soit à près de 27 %, une baisse de 0,6 point de pourcentage par rapport à la moyenne de 1997 à 2001.

Salaire horaire plus faible pour le travail à temps partiel

Les salaires des travailleurs à temps partiel et à temps plein ont augmenté en 2002 (tableau 1). Cependant, le salaire horaire a augmenté deux fois plus rapidement pour les travailleurs à temps plein. À 3,1 %, la hausse salariale observée chez les employés à temps plein s'est

Tableau 1 : Salaires horaires moyens

	Temps plein	Variation	Temps partiel	Variation
	$	%	$	%
1997	16,52	...	11,37	...
1998	16,72	*1,2*	11,35	*-0,2*
1999	17,16	*2,6*	11,44	*0,8*
2000	17,69	*3,1*	11,72	*2,4*
2001	18,25	*3,2*	12,23	*4,4*
2002	18,82	*3,1*	12,40	*1,4*

Source : Enquête sur la population active

avérée plus élevée que l'augmentation de l'Indice des prix à la consommation; mais pour les travailleurs à temps partiel, l'augmentation s'est avérée nettement inférieure (1,4 %).

Augmentation considérable du nombre d'emplois temporaires

La permanence de l'emploi est aussi souvent perçue comme un indicateur de qualité. Les emplois permanents, en plus d'être plus stables, tendent à être mieux rémunérés que les emplois temporaires[2].

En raison d'une croissance légèrement plus forte des emplois temporaires (4,4 % comparativement à 3,1 %), la proportion des emplois temporaires a poursuivi sa croissance en 2002, passant de 12,8 % à 13,0 % (tableau 2). En fait, cette proportion s'est accrue chaque année depuis 1997. Au cours des six dernières années, le nombre d'emplois temporaires a bondi de 30,5 % (396 000), tandis que les emplois permanents ont augmenté de 12,3 % (1,2 million).

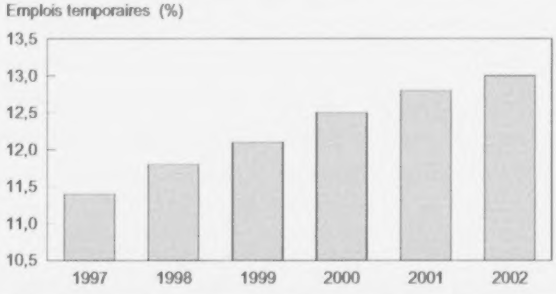
Tableau 2 : Employés occupant des emplois permanents et temporaires

	Permanents	Variation	Temporaires	Variation
Quatrième trimestre	en milliers	%	en milliers	%
1997	10 236,2	...	1 289,6	...
1998	10 467,5	*2,3*	1 348,3	*4,5*
1999	10 811,8	*3,3*	1 401,3	*3,9*
2000	11 073,6	*2,4*	1 582,8	*13,0*
2001	11 257,9	*1,7*	1 528,2	*-3,4*
2002	11 603,3	*3,1*	1 594,9	*4,4*

Source : Enquête sur la population active, données non désaisonnalisées

Bien que la croissance en pourcentage des emplois temporaires ait été supérieure à celle des emplois permanents entre les quatrièmes trimestres de 2001 et de 2002, la hausse numérique était de loin inférieure — 67 000 comparativement à 345 000 (graphique D).

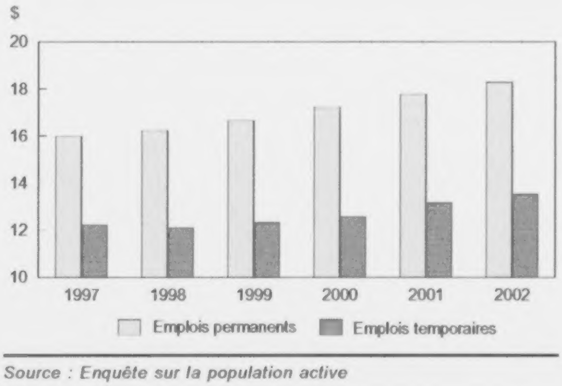
Graphique D : La proportion des emplois temporaires a continué de s'accroître en 2002.



Source : Enquête sur la population active

Depuis 1997, les emplois temporaires se sont accrus plus rapidement que les permanents. Cependant, au même moment, les salaires pour les emplois permanents ont connu une croissance légèrement plus rapide (graphique E). En 2002, les personnes occupant des emplois permanents et temporaires ont connu une hausse de leur salaire horaire moyen de l'ordre de 2,8 %.

Graphique E : Croissance plus accentuée des salaires horaires pour les emplois permanents.



Source : Enquête sur la population active

Le travail indépendant une fois de plus à la hausse

La plupart des indicateurs présentés jusqu'à maintenant sont strictement axés sur les employés, qui sont plus nombreux que les travailleurs indépendants (en décembre 2002, le travail indépendant représentait 15,2 % du total de l'emploi). Par contre, le travail indépendant a aussi augmenté en 2002.

Après être demeuré pratiquement inchangé pendant un peu plus d'un an et demi, le travail autonome a considérablement augmenté en 2002 (4,2 % ou 95 000 entre les quatrièmes trimestres de 2001 et de 2002) (tableau 3). De telles hausses signifient-elles de mauvais emplois, instables et moins bien rémunérés? Étant donné que les travailleurs indépendants font partie d'un groupe plutôt hétérogène, il est difficile de répondre à cette question. Qui sont ceux qui sont venus gonfler les rangs de ce groupe dans les années passées? Ces derniers sont-ils devenus des travailleurs indépendants par défaut, en attendant une meilleure opportunité?

Le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques est celui qui regroupe la plus forte proportion de travailleurs indépendants et ce secteur a connu la hausse des emplois indépendants la plus importante (25 000) entre les quatrièmes trimestres de 2001 et de 2002. Il est possible qu'en 2002 un certain nombre de nouveaux travailleurs indépendants aient été antérieurement des salairiés rémunérés et qu'ils aient décidé de partir à leur compte suite à la débâcle du secteur de la haute technologie (Bowlby et Langlois, 2002). Dans les services professionnels, scientifiques et techniques, la plus forte augmentation a été observée dans la conception de systèmes informatiques et de services connexes.

Le travail indépendant a aussi augmenté dans les soins de santé et l'assistance sociale, avec une hausse de 23 000 emplois concentrée dans deux sous-secteurs : les services de soins ambulatoires et l'assistance sociale. Dans les services de soins ambulatoires, l'augmentation a surtout été perçue chez les professionnels tels les médecins, les dentistes et les pharmaciens. La hausse dans l'assistance sociale s'est reflétée dans des professions telles : aide-enseignant, éducateur de la petite enfance et gardien d'enfants.

Tableau 3 : Travail indépendant selon la branche d'activité

	Quatrième trimestre			
	2001	2002	Variation	Part en 2002*
	en milliers		%	%
Total	**2 287,5**	**2 382,7**	**4,2**	**100,0**
Services professionnels, scientifiques et techniques	319,3	344,7	8,0	14,0
Commerce	313,6	287,0	-8,5	12,8
Construction	267,9	273,9	2,2	11,8
Autres services	217,8	227,3	4,4	9,9
Agriculture	200,5	222,4	10,9	9,0
Soins de santé et assistance sociale	188,6	211,1	11,9	8,3
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	136,2	151,9	11,5	6,5
Finances, assurances, immobilier et location	124,8	132,1	5,8	5,6
Transport et entreposage	126,3	130,4	3,2	5,5
Information, culture et loisirs	99,5	105,7	6,2	4,4
Hébergement et services de restauration	98,5	103,7	5,3	4,1
Fabrication	97,2	95,5	-1,7	4,0
Services d'enseignement	52,1	48,8	-6,3	2,0
Foresterie, pêches, extraction minière, de pétrole et de gaz	45,3	47,4	4,6	1,9
Services publics	...	...	...	...
Administrations publiques	...	...	...	...

Source : Enquête sur la population active, données non désaisonnalisées
* *Moyenne annuelle.*

Qui a gagné et perdu le plus?

Une autre façon d'établir le profil de la croissance de l'emploi en 2002 est d'examiner les professions et les secteurs qui ont connu les plus fortes agmentations et les plus grandes pertes d'emplois[3] entre les quatrièmes trimestres de 2001 et de 2002. Les emplois à temps plein et à temps patiel ont été pris en considération. Le salaire hebdomadaire moyen de chaque groupe pour 2002 a été comparé à la rémunération moyenne pour l'ensemble des employés (650 $ par semaine) pour tenter de déterminer la qualité des emplois.

Les 10 grands gagnants

La plupart des 10 grands gagnants étaient des emplois à temps plein affichant des salaires supérieurs au salaire hebdomadaire moyen (tableau 4). Par contre, les vendeurs

Tableau 4 : Les dix grands gagnants de 2002

	Variation, quatrième trimestre		Salaires hebdomadaires
	Nombre	%	$
Vendeurs et commis-vendeurs au détail à temps partiel, commerce	28 600	11,7	149
Infirmiers diplômés à temps plein, soins de santé et assistance sociale	21 300	13,7	936
Instituteurs à la maternelle et au niveau primaire à temps plein, services d'enseignement	20 200	15,4	946
Vendeurs et commis-vendeurs au détail à temps plein, commerce	18 300	6,9	469
Aides et auxiliaires médicaux à temps partiel, soins de santé et assistance sociale	12 600	24,7	271
Mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles à temps plein, commerce	11 500	27,5	706
Directeurs de la restauration et des services d'alimentation à temps plein, hébergement et services de restauration	11 200	31,9	652
Conducteurs de camions à temps plein, fabrication	11 200	61,2	738
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction à temps plein, construction	11 000	16,8	638
Analystes de systèmes informatiques à temps plein, services professionnels, scientifiques et techniques	10 300	13,7	1 133

Source : Enquête sur la population active, données non désaisonnalisées

et les commis-vendeurs au détail travaillant à temps partiel dans le secteur du commerce ont affiché la plus importante hausse de l'emploi, soit une augmentation de 29 000 (12 %) entre les quatrièmes trimestres de 2001 et de 2002. Cependant, la rémunération hebdomadaire moyenne pour ce type d'emploi était de 149 $ en 2002 — soit 501 $ de moins que pour l'ensemble des employés.

Les infirmiers diplômés travaillant à temps plein dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale se sont classés au deuxième rang avec un accroissement de 21 000 (14 %). En 2002, ils ont gagné un salaire de 936 $ par semaine, ou 286 $ de plus que l'ensemble des employés. Les soins de santé et l'assistance sociale a été l'un des secteurs ayant connu les croissances les plus rapides en 2002.

Des hausses appréciables se sont manifestées nettement dans le cas d'autres emplois à temps plein offrant un salaire supérieur à la moyenne, tels que les postes d'instituteurs à la maternelle et au niveau primaire œuvrant dans les services d'enseignement ainsi que ceux occupés par les analystes de systèmes informatiques travaillant dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques.

Les 10 grands perdants

Les dix grands perdants étaient presque tous des emplois à temps plein, mais la majorité offrait des salaires hebdomadaires inférieurs à la moyenne (tableau 5).

Les expéditeurs et les réceptionnaires travaillant à temps plein dans le secteur du commerce et les cuisiniers œuvrant à temps plein dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration ont connu les plus importantes pertes d'emplois, soit 19 000 (-32 %) et 15 000 (-15 %) respectivement. Les expéditeurs et les réceptionnaires gagnaient en moyenne 504 $ par semaine, tandis que les cuisiniers gagnaient en moyenne encore moins, soit 375 $.

Des emplois à temps plein bien rémunérés ont été perdus entre les quatrièmes trimestres de 2001 et de 2002, notamment ceux occupés par les analystes de systèmes informatiques de l'industrie de l'information, de la culture et des loisirs. En 2002, ces employés recevaient plus de 1 000 $ par semaine, soit nettement plus que la moyenne globale.

Dans l'ensemble, le nombre d'analystes de systèmes informatiques a progressé de 5 000 entre les quatrièmes trimestres de 2001 et de 2002. Le nombre de travailleurs indépendants œuvrant dans cette profession a aussi augmenté substantiellement, s'ajoutant à la hausse des employés du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques.

Conclusion

Tandis que la croissance proportionnelle plus forte des emplois à temps partiel et temporaires sème un doute quant à la nature de la forte croissance de l'emploi en 2002, les gains ne se sont pas faits au détriment des emplois à temps plein et permanents. Les hausses pour les emplois permanents ou à temps plein, bien qu'en proportions plus modestes, étaient plus

Tableau 5 : Les dix grands perdants de 2002

	Variation, quatrième trimestre		Gains hebdomadaires
	Nombre	%	$
Expéditeurs et réceptionnaires à temps plein, commerce	-18 700	-31,6	504
Cuisiniers à temps plein, hébergement et services de restauration	-15 100	-15,2	375
Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance à temps plein, soins de santé et assistance sociale	-13 300	-18,4	460
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) à temps plein, administrations publiques	-12 700	-46,5	610
Assembleurs, contrôleurs et vérificateurs de véhicules automobiles à temps plein, secteur manufacturier	-11 800	-25,5	945
Serveurs d'aliments et de boissons à temps plein, hébergement et services de restauration	-11 100	-13,9	372
Représentants des ventes non techniques, vente en gros, à temps plein, commerce	-10 900	-14,8	751
Enseignants au primaire/secondaire n.c.a.* à temps partiel, services d'enseignement	-10 500	-26,2	456
Analystes de systèmes informatiques à temps plein, information, culture et loisirs	-10 400	-50,9	1 032
Caissiers à temps plein, commerce	-9 400	-11,0	335

Source : Enquête sur la population active, données non désaisonnalisées
** Non classifié ailleurs.*

grandes en termes absolus, ce qui indique que plusieurs bons emplois se sont ajoutés en 2002. Même s'il est difficile de déterminer combien d'emplois additionnels étaient bons et combien ne l'étaient pas, il serait difficile d'affirmer que 2002 fut une mauvaise année considérant la croissance globale des salaires et la hausse considérable répartie entre les différents types d'emplois.

Perspective

Notes

1 Les personnes qui travaillent à temps partiel à cause de la conjoncture économique préféreraient travailler 30 heures par semaine ou plus; néanmoins, en raison de ces conditions, ils n'ont pu trouver d'emploi à temps plein ou leurs heures ont été réduites. Les conditions incluent le manque de travail, une diminution des commandes, le réoutillage, de même que les coupures d'heures en vue de sauver des coûts.

Raisons du travail à temps partiel

	Moyenne 1997 à 2002
	%
Maladie ou incapacité	2,3
Soin des enfants	10,8
Autres obligations personnelles ou familiales	4,5
École	28,7
Choix personnel	24,6
Autres raisons volontaires	1,5
Conjoncture économique, n'a pas cherché d'emploi à temps plein au cours du dernier mois	9,1
N'a pas cherché, n'a pas trouvé d'emploi à temps plein au cours du dernier mois	9,6
Conjoncture économique, a cherché un emploi à temps plein au cours du dernier mois	2,8
A cherché mais n'a pu trouver d'emploi à temps plein au cours du mois	5,9

Source : Enquête sur la population active

2 La permanence de l'emploi dépend des intentions de l'employeur et des caractéristiques de l'emploi plutôt que des intentions de l'employé. Si un emploi qui était officiellement considéré comme permanent doit prendre fin sous peu du fait de compressions de personnel ou de la fermeture de l'entreprise, l'emploi est toujours considéré comme étant permanent.

Un emploi **permanent** est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette. La date de cessation d'emploi n'est pas déterminée à l'avance.

Un emploi **temporaire** est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Les emplois temporaires sont classés en quatre sous groupes : saisonniers, temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement); occasionnels et autres emplois temporaires.

3 Les travailleurs indépendants sont exclus.

Documents consultés

BOWLBY, G. « 2002 — Année prospère pour le marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, volume 4, n° 1, édition en ligne de janvier 2003.

BOWLBY, G. et S. LANGLOIS. « Prospérité et débâcle de la technologie de pointe », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, volume 3, n° 4, edition en ligne d'avril 2002.